

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMK AL-HIKMAH
KALIREJO LAMPUNG TENGAH**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

MUHAMMAD ALDIYANTO
NPM : 1611030246

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020 M

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMK AL-HIKMAH
KALIREJO LAMPUNG TENGAH**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

MUHAMMAD ALDIYANTO
NPM: 1611030246

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020 M

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan kemampuan dari seseorang untuk memotivasi karyawan, mengarahkan orang lain, saluran komunikasi yang paling efektif dan yang tidak kalah penting adalah bagaimana mengelola dan memecahkan konflik agar tidak menyimpang dari tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah dilihat dari cara kepala sekolah dalam memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dan membuat keputusan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dimana pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh di analisis dengan langkah-langkah analisis data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah yang meliputi memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dan membuat keputusan dilakukan dengan baik. Dalam memotivasi, kepala sekolah melakukannya dengan tujuan member dorongan atau membangkitkan kemauan supaya bekerja dengan maksimal, upaya tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara memberikan contoh sikap disiplin terhadap apapun, dan memberikan sebuah penghargaan atau reward kepada warga sekolah yang berprestasi. Dalam mengarahkan kepala sekolah member pengarahan kepada warga sekolah dengan baik, dengan tujuan memberikan instruksi, perintah, dan petunjuk kepada bawahan supaya bekerja dengan tupoksi masing-masing kepala sekolah juga mengarahkan kepada guru untuk selalu meningkatkan kualitas dirinya. Kepala sekolah SMK Al-Hikmah dalam member pengarahan yaitu melalui kegiatan rapat, pembinaan pada saat apel pagi wajib. Dalam berkomunikasi kepala sekolah melakukannya untuk memberikan informasi terkait agenda yang akan dilaksanakan sekolah, penyampaian informasi tersebut dilakukan pada saat kegiatan rapat rutin, apel pagi wajib dan pembinaan upacara bendera. Dalam pembuatan keputusan kepala sekolah mengedepankan musyawarah. Kepala sekolah mengikut sertakan bawahan untuk ikut terlibat dalam pembuatan keputusan tersebut.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMK AL-HIKMAH KALIREJO LAMPUNG TENGAH”** Disusun oleh **MUHAMMAD ALDIYANTO**. NPM 1611030246, Program studi **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Senin / 11 Mei 2020.**

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd**

Sekretaris : **Aditia Fradito, M.Pd.I**

Penguji Utama : **Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I**

Penguji Pendamping I : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

Penguji Pendamping II : **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

NIP. 196408281988032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMK
AL-HIKMAH KALIREJO LAMPUNG TENGAH

NAMA : Muhammad Aldiyanto

NPM : 1611030246

JURUSAN : Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk Di Munaqosyahkan Dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

PEMBIMBING I

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

NIP.197208182006041006

PEMBIMBING II

Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

NIP.1966081719951210002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

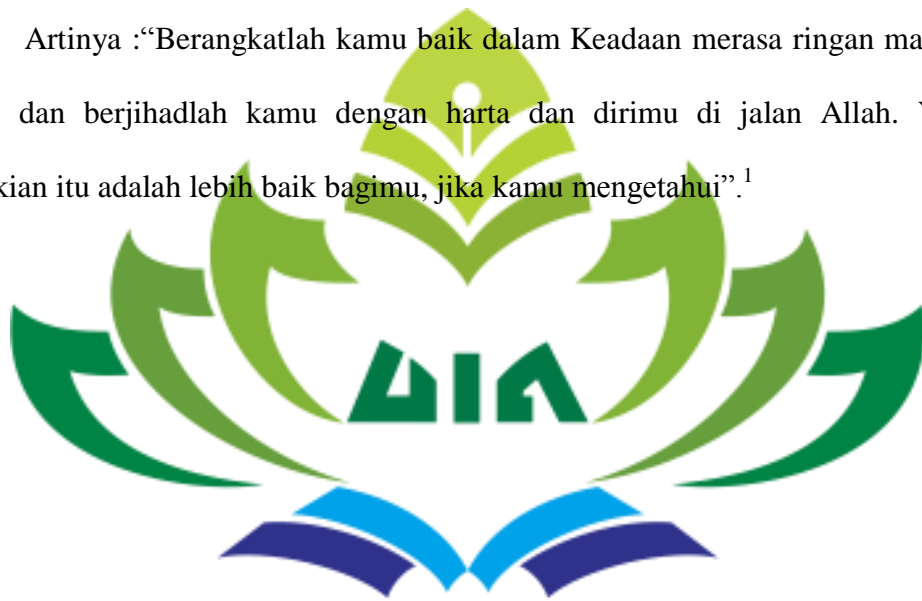
Dr. Hj. Efi Hadiati, M.Pd

NIP. 196407111991032003

MOTTO

أَنْفِرُوا خِفَافًا وَثِقَالاً وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ
لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٤١﴾

Artinya :“Berangkatlah kamu baik dalam Keadaan merasa ringan maupun berat, dan berjihadlah kamu dengan harta dan dirimu di jalan Allah. Yang demikian itu adalah lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui”.¹



¹.Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*, Az-Ziyadah, h. 194

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Aldiyanto, dilahirkan pada tanggal 26 juni 1998 di Lampung Tengah tepatnya di desa sinarsari Kecamatan Kalirejo Lampung Tengah. Merupakan anak pertama dari 2 bersaudara dari pasangan bapak Saroni dan ibu Sumireh.

Pendidikan yang penulis tempuh bermula di SD N 2 Watuagung pada tahun 2004, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP 2 Kalirejo pada tahun 2010 dan mengikuti beberapa kegiatan ekstrakurikuler yaitu rohis dan sepak bola. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Bangun Rejo pada tahun 2013, dan kembali mengikuti kegiatan ekstrakurikuler kesenian dan sepak bola.

Dan pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Studi Strata Satu (S1).

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Allhamdulillah kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tuaku Bapak Saronno dan Ibu Sumireh yang telah memberikan kasih sayang kepadaku, mendukung baik secara moril maupun materil yang semua tak akan mungkin dapat terbalas olehku, serta tiada henti mendoakan, demi keberhasilanku. Terimakasih yang tak terhingga saya ucapkan atas apa yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud baktiku kepada mereka, dan bisa menjadi awal kesuksesan seperti apa yang mereka doakan.
2. Yang aku cintai, Adik kusatu-satunya Safinatun Sa'diah yang aku banggakan, yang selalu member kusemangat, motivasi dan do'a untukku dalam menyelesaikan studi-ku.
3. Yang aku cintai, keluarga besarku nenek kakek, saudara-saudaraku yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan pendidikanku.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberiku banyak ilmu dan pengalaman yang akan selalu kukenang dan takakan kulupakan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT. Tuhan penguasa alam, dengan berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam selalu terlimpah curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Yang telah membimbing manusia menuju kebenaran dan menuntun manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang ini. Semata Penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Raden Intan Lampung, dengan judul: **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMK AL-HIKMAH KALIREJO LAMPUNG TENGAH.**

Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekhilafan dan penulis sadar tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, semoga amal baik tersebut dibalas oleh Allah SWT. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghormatan yang tulus kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Trbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd., selaku ketua prodi manajemen pendidikan islam.
3. Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku pembimbing I (satu) yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan,

arahan, dan masukan dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd. selaku pembimbing II (dua) yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen, Staf, Pegawai, dan seluruh Karyawan dilingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
6. Bapak H. Muhsinun, S.Pd. M.Pd, selaku Kepala Sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di sekolah ini.
7. Bapak Apriyanto, S.Pd Wakil Kepala Sekolah bagian kesiswaan yang bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Bapak dan Ibu guru serta staf pegawai beserta siswa SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dari skripsi ini karena terbatasnya ilmu dan teori yang dikuasai oleh peneliti. Untuk itu penulis mengharapkan saran, kritik dan masukan yang bersifat membangun dalam skripsi ini. Semoga amal Bapak-bapak, Ibu-ibu dan teman-teman dibalas oleh Allah

SWT. Dan akhirnya kepada Allah SWT Penulis bertawakal dan berdo'a semoga
Skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca sekalian, Amin.

Bandar Lampung, Januari 2020
Penulis,

Muhammad Aldiyanto
NPM.1611030246



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	12
E. Rumusan Masalah	12
F. Tujuan Penelitian	13
G. Manfaat Penelitian	13
H. Metode Penelitian.....	14

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan	
1. Pengertian Kepemimpinan	24
2. Syarat-syarat Pemimpin	29
3. Fungsi kepemimpinan	31
4. Prinsip-prinsip dasar Kepemimpinan	31
5. Tipe-tipe kepemimpinan	33
B. Kepala Sekolah	
1. Pengertian Kepala Sekolah	36
2. Syarat kepala sekolah.....	38
3. Fungsi Kepala Sekolah.....	38
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah	
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	40
2. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	42

D. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memotivai, Mengarahkan, berkomunikasi, Membuat Keputusan	
1. Memotivasi.....	43
2. Mengarahkan.....	47
3. Berkomunikasi	49
4. Membuat Keputusan	52
E. Tinjauan Pustaka	55

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	
1. Sejarah singkat berdirinya SMK AL-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	61
2. Identitas SMK Al-Hikmah Kalirejo Lamung Tengah.....	62
3. Visi, Misi dan tujuan SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	63
4. Struktur organisasi SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	64
5. Data guru dan staf SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	65
6. Data peserta didik SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	67
7. Data sarana prasarana SMK Al-Hikmah KalirejoLampung Tengah	67
8. Kegiatan Eksrakurikuler di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	68
B. Diskripsi Data Penelitian.....	69

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian	
1. Kepemimpinan Dalam Memotivasi	71
2. Kepemimpinan Dalam Mengarahkan	74
3. Kepemimpinan Dalam Berkomunikasi	77
4. Kepemimpinan Dalam Membuat Keputusan	80
B. Pembahasan	
1. Kepemimpinan Dalam Memotivasi	83
2. Kepemimpinan Dalam Mengarahkan	86
3. Kepemimpinan Dalam Berkomunikasi	89
4. Kepemimpinan Dalam Membuat Keputusan	92

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	95
B. Saran dan Rekomendasi	97

DAFTAR PUSTAKA	98
-----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN	102
------------------------------	------------



DAFTAR TABEL

Tabel.1 Kondisi guru dan staf di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	8
Tabel.2 Prestasi non akademik peserta didik SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	9
Tabel.3 Data guru dan staf SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	64
Tabel.4 Data peserta didik SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	65
Tabel.5 Data Ruang di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	66
Tabel.6 Data Kegiatan Ekstrakurikuler di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur organisasi SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah	63
---	----



DAFTAR GRAFIK

Grafik1 Grafik Siswa SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah Tahun ajaran 2017/2018 sampai 2019/2020	8
---	---



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Nama-Nama Informan

Lampiran 2. Kisi-Kisi Instrument Penelitian

Lampiran 3. Pertanyaan Wawancara Kepala Sekolah

Lampiran 4. Pertanyaan Wawancara Waka Kesiswaan

Lampiran 5. Pertanyaan Wawancara Guru

Lampiran 6. Pertanyaan Wawancara Siswa

Lampiran 7. Deskripsi Data Penelitian

Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 9. Surat-Surat



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini, dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini. Adapun judul skripsi yang dimaksudkan adalah KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMK AL-HIKMAH KALIREJO LAMPUNG TENGAH. Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini yaitu, sebagai berikut:

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terstruktur, dalam usaha untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai.¹

Wahjosumidjo mengartikan bahwa: “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”²

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kompetensi seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk

88 ¹.Sahlan Asnawi, *Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan*, Jurnal Psikologi 1999, No. 2, h.

². Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2013)h. 84

menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³

Berdasarkan dari beberapa pengertian istilah judul di atas, dapat di pahami bahwa yang di maksud dengan judul skripsi ini adalah suatu penelitian untuk mengetahui tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.

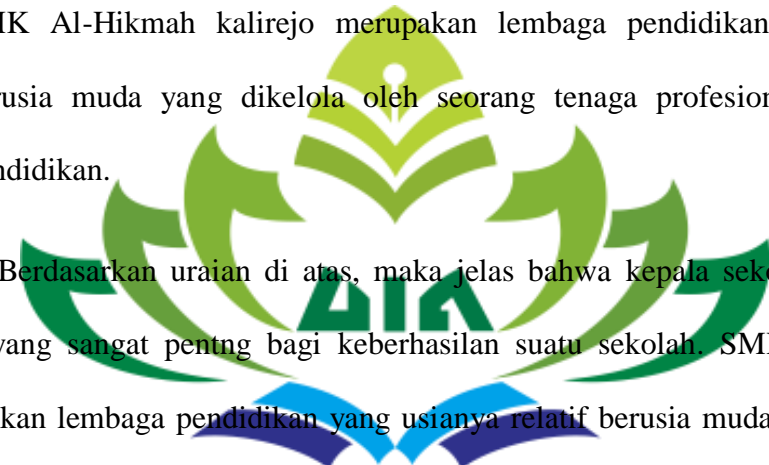


³. Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01 No. 01, Juni 2013, H.21

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan-alasan penulis tertarik dalam memilih dan menentukan judul tersebut adalah :

1. Keberhasilan suatu sekolah bergantung bagaimana seorang pemimpin kepala sekolah dalam mengarahkan semua warga sekolah supaya visi misi sekolah tersebut dapat tercapai.
2. Kepala sekolah dihadapkan dengan berbagai macam tantangan dalam memimpin sekolahnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
3. SMK Al-Hikmah kalirejo merupakan lembaga pendidikan yang relatif berusia muda yang dikelola oleh seorang tenaga profesional di bidang pendidikan.



Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu sekolah. SMK Al-Hikmah merupakan lembaga pendidikan yang usianya relatif berusia muda, tetapi sudah menghasilkan berbagai prestasi. Maka dari itu penulis tertarik memilih judul Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kegiatan rutin yang wajib dilakukan oleh setiap individu di Negara Indonesia. Pendidikan memegang peran yang sangat penting bagi Negara yang sedang berkembang seperti Negara Indonesia ini. Pendidikan yang dikelola secara baik, teratur, tertib dan efisien dapat menghasilkan suatu sumber daya manusia berkualitas yang nantinya dapat membawa bangsa ini menjadi suatu bangsa yang unggul.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar tempat terselenggaranya kebudayaan kehidupan umat manusia. Karena sifat yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.

Pendidikan dengan mutu yang berkualitas tidak terlepas dari sosok yang berperan sebagai pemimpin di lembaga pendidikan itu sendiri. Pemegang kendali dari suatu lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta

mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Kata ‘memimpin’ mengandung makna luas yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴

E. mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.⁵

Pemimpin adalah orang yang memimpin. Orang yang terpilih sebagai pemimpin. Ia terpilih sebagai pemimpin karena memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif di dalam kelompoknya. Pemimpin yang diangkat dengan surat keputusan dari pihak yang berwenang disebut pemimpin formal. Pemimpin yang diangkat dengan tidak menggunakan surat keputusan atau kelompok nonformal disebut pemimpin nonformal.

⁴. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Ibid h. 81-83

⁵. Abd. Wahab dan Umiarso *Kepemimpinan Pendidikan dan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014) h. 89

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komperhensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang telah direncanakan.⁶

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain melalui interaksi sosial, atau tindakan yang mempengaruhi kegiatan kelompok dalam usaha menyusun dan mencapai tujuan.⁷

Pada dasarnya pemimpin tersebut memberi motivasi dan membimbing perilaku bawahannya untuk dapat melaksanakan rencananya dan mencapai tujuan kerjanya. Pemimpin juga melaksanakan fungsi lain yang sangat penting. Mereka berusaha memahami problema-problema yang dihadapi bawahannya dan berusaha memotivasi bawahannya supaya dapat menyelesaikan problema-problema tersebut.⁸

Pemimpin haruslah memiliki kemampuan yang baik untuk menjadi pemandu atau arah/ pemberi petunjuk pada pengikutnya. Seperti telah dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ
الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ ﴿٧٢﴾

⁶. Irham Pahmi. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013) h.

⁷. Syarifudin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005) h. 89

⁸. George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016) h. 153

*Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.*⁹

Ayat tersebut berbicara pada tataran ideal tentang sosok pemimpin yang akan memberi dampak kebaikan dalam kehidupan rakyat secara keseluruhan, seperti yang ada pada diri para nabi manusia pilihan Allah.¹⁰

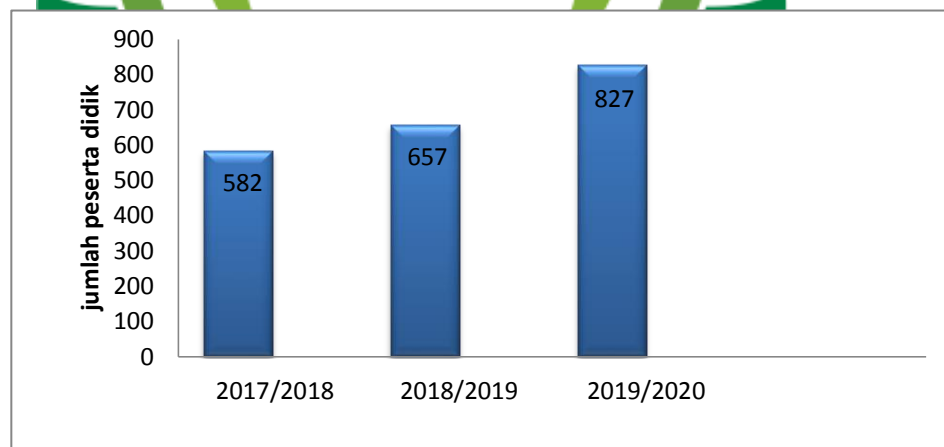
Kepemimpinan efektif apabila pemimpin secara aktif mendampingi atau mengarahkan pada saat membuat perencanaan, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pemimpin harus berada di tengah tengah pengikutnya, sehingga mereka lebih nyaman melakukan pekerjaan, dan selalu hadir bagi pengikut yang menghadapi masalah, atau dapat juga disebutkan pemimpin yaitu harus mengayomi masyarakatnya.

SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah merupakan lembaga pendidikan yang relatif berusia muda, karena baru memulai Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) pada tahun 2014, dan mengalami kemajuan yang sangat pesat, baik dari segi prestasi, maupun pengelolanya. SMK Al-Hikmah merupakan sekolah yang unik dan unggul. Keunikan tersebut dapat dilihat dari cara kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinan yaitu kepala sekolah tidak meliburkan

⁹. Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjeman*, Az-Ziyadah, h.328

¹⁰. Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016) h.103

peserta didik ketika hari jumat seperti sekolah-sekolah swasta yang berbackgroud islami pada umumnya di kecamatan kalirejo, tetapi kepala sekolah justru membuat program seriap hari jumat dilakukan pendidikan keagamaan, khusus buat peserta didik perempuan di adakan pendidikan keputrian yang di dalamnya akan disampaikan materi-materi tentang kewanitaan, dan bagi laki-laki dilakukan pelatihan khutbah jumat, ngaji dan lain-lain. Smk Al-Hikmah juga selalu mengedepankan sikap kedisiplinan terhadap apapun seperti, disiplin waktu, disiplin ibadah, dan disiplin belajar. Keunggulannya yaitu dari umur yang relatif masih muda mampu menghasilkan prestasi di tingkat regional dan juga nasional. Dari hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 9 september 2019 beberapa data yang diperoleh adalah:



1.1 Grafik SiswaSMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah
Tahun ajaran 2017/2018 sampai 2019/2020

Selama tiga tahun terakhir terdapat peningkatan jumlah peserta didik yang cukup signifikan dimana pada tahun ajaran 2017/2018 adalah 582 peserta didik, di tahun ajaran 2018/2019 adalah 657 peserta didik, dan pada tahun terakhir ini 2019/2020 mengalami peningkatan kembali yaitu 827 peserta didik.

Tabel. 1
Kondisi guru dan staf di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.

Tahun Ajaran	Jumlah Guru dan Staf	
	Guru	Staf
2017/2018	40	6
2018/2019	43	6
2019/2020	48	6

Sumber: Dokumentasi SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.

Bukan hanya peserta didik yang mengalami peningkatan, dewan guru dan staf di SMK Al-Hikmah juga mengalami peningkatan selama tiga tahun ajaran terakhir. Karena semakin bertambahnya peserta didik tidak menutup kemungkinan SMK Al-Hikmah merekrut sejumlah guru baru supaya kegiatan belajar mengajar bisa berjalan dengan baik secara efektif dan efisien.

Dari segi prestasi, sekolah SMK Al-Hikmah sebagai lembaga pendidikan yang relatif berusia muda telah mendapatkan beberapa prestasi. Berikut prestasi yang diraih siswa/siswi SMK Al-Hikmah selama tiga tahun terakhir:

Tabel. 2
Prestasi non akademik peserta didik SMK Al-Hikmah Kalirejo
Lampung Tengah.

Tahun Ajaran	Prestasi Yang Dicapai
2019/2020	• Juara 3 LCT BEM UNILABandar Lampung
	• Juara 3 PBB STAI Ma'arif Kalirejo
2018/2019	• Juara 1 O2SN cabang olahraga bulutangkis putri tingkat SMK seprovinsi lampung
	• Apresiasi LKA (Lokabina Karana Adiguna) UNILA
	• Juara 1 pencak silat tingkat remaja Riagus Ria CUP tingkat provinsi
	• Juara 2 IPSI Lampung Tengah (Putra) kelas B
2017/2018	• Perwakilan Povinsi Lampung O2SN tingkat nasional bulutangkis putri
	• Juara 3 O2SN karate kelas katak putra
	• Juara 2 pencak silat kelas B putra PSHT CUP 3 lampung tengah wilayah barat

Sumber: Dokumentasi SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

Dapat dilihat dari tabel di atas, prestasi yang di capai SMK Al-Hikmah untuk ukuran sekolah yang relatif berusia muda SMK Al-Hikmah memperoleh prestasi yang sangat baik dan menjadikan salah satu sekolah favorit di kecamatan kalirejo.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada waka kesiswaan pada saat pra survey tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMK AL-Hikmah hasilnya adalah sebagai berikut:

“kepala sekolah selalu memberi contoh yang baik, terutama pada soal kedisiplinan dan sportifitas. Beliau selalu berangkat lebih awal untuk menyambut para dewan guru beserta siswa/siswi di sekolah. Pada saat moment-moment seperti upacara bendera, apel pagi setiap hari kamis beliau selalu memberi motivasi dan arahan kepada dewan guru dan juga terutama kepada siswa/siswi untuk selalu lebih giat lagi dalam belajar,.

Untuk dewan guru kepala sekolah juga memberi arahan supaya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dengan baik. Para guru diarahkan untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan sungguh-sungguh melengkapi perangkat pembelajaran, kemudian rajin membaca dan mengikuti perkembangan keilmuannya pada banyak media”.¹¹

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala TU yang menyatakan:

“Kepala sekolah, sebagai seorang kepala sekolah beliau merupakan pemimpin yang bagus. Kepala sekolah selalu mengedepankan kedisiplinan, berangkat lebih awal dan pulang paling terakhir. Kepala sekolah juga selalu memberi dorongan atau motivasi kepada warga sekolah Al-Hikmah untuk selalu belajar dan meningkatkan kemampuannya. Karena kepemimpinan beliau adalah sekolah Al-Hikmah ini menjadi salah satu sekolah favorit di kecamatan Kalirejo”.¹²

Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMK Al-Hikmah, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah. Kepemimpinan, mencakup hal-hal yang berkaitan dengan bagaimana memotivasi karyawan, mengarahkan orang lain, saluran komunikasi yang paling efektif dan yang tidak kalah penting adalah bagaimana mengelola dan memecahkan konflik agar tidak menyimpang dari tujuan organisasi.¹³ Kepemimpinan di sekolah ini meliputi indikator: 1) memberi memotivasi, 2) mengarahkan, 3) berkomunikasi, 4) membuat keputusan.

¹¹. Apriyanto, waka kesiswaan SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah, wawancara pra penelitian 9 september 2019

¹². Beni Handoko, KA. Tata Usaha SMK AL-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah, wawancara pra penelitian 9 september 2019

¹³. Yulius Eka Agung Seputra, *Manajemen dan perilaku organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 111-112

D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas maka fokus penelitian ini adalah **Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah**. Adapun Sub Fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi di SMK Al-Hikmah Lampung Tengah.
2. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam berkomunikasi di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.
4. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengambil keputusan di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah?

3. Bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah dalam berkomunikasi di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah?
4. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mengambil keputusan di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memotivasi warga Sekolah di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan warga di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Sekolah dalam berkomunikasi dengan bawahannya di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam mengambil keputusan di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.

G. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan bermanfaat untuk menambah informasi baru yang mendukung penelitian terdahulu, yang berkaitan kepemimpinan kepala sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.

2. Secara Praktis

Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna bagi berbagai pihak antara lain:

a. Bagi sekolah

Bagi sekolah diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas Sekolahnya, khususnya dalam kepemimpinan kepala sekolah.

b. Bagi Peneliti

Setelah penelitian ini peneliti memperoleh pengetahuan dan pengalaman, dan menjadi bekal untuk peneliti

H. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Menurut Cholid narbuko dan Abu Achmadi metode penelitian berasal dari kata “metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan “logos” yang artinya ilmu pengetahuan. Jadi metodologi penelitian artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.¹⁴

¹⁴. Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) h.1

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam satu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.¹⁵

Menurut mardalis, metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.¹⁶

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

2. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah dalam penelitian metode

¹⁵. S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2004), h. 1

¹⁶. Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 24

yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen.¹⁷

Menurut Fuchan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan. Dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar, atau perilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau gambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif.¹⁸

Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan berbentuk angka-angka mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yaitu subjek dari tempat mana data bisa didapatkan. Jika peneliti memakai kuisioner atau wawancara di dalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti tertulis ataupun lisan.

¹⁷. Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 120

¹⁸. Fuchan A, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pusat Belajar, 2004), h. 447

Sumber data yang diambil oleh peneliti adalah data primer dan sekunder yakni berupa hasil wawancara, observasi atau pengamatan dan dari dokumen yang ada di sekolah terkait dengan permasalahan penelitian yang ditujukan kepada Kepala Sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah, guru dan staf tata usaha serta siswa. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Contohnya adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi sekolah.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data wawancara dan dokumentasi terkait kepemimpinan Kepala Sekolah.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap proses pengumpulan data pasti ada teknik-teknik yang digunakan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Dalam pengumpul data tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah. Maka untuk memperoleh data-data yang diinginkan peneliti serta data-data yang faktual, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data yang melalui tatap muka dan tanya jawab antara peneliti dengan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat dilakukan melalui media-media tertentu. Interview dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu:

1. Interview tak terpimpin adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan Tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dengan orang yang di wawancarai.
2. Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti.
3. Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara interview tak terpimpin dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang di wawancarai apabila ternyata ia menyimpang.¹⁹

Wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara bebas terpimpin yaitu dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden dikemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan tetap pedoman yang telah ditetapkan. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada kepala sekolah, Waka Kesiswaan, guru mata pelajaran, staf TU dan siswa untuk

¹⁹. Sukandarrumidi, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2012), h. 94-96

memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lapung Tengah.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan. Dengan melakukan observasi peneliti dapat mengamati objek penelitian dengan lebih cermat dan ideal, misalnya peneliti dapat mengamati kegiatan objek yang diteliti. Pengamatan itu selanjutnya dapat dituangkan kedalam bahasa verbal.

Metode observasi ada dua macam diantaranya:

- 1) Observasi Partisipan yaitu peneliti terlibat pada kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian.
- 2) Observasi Non-Partisipan yaitu penelitiannya tidak ikut serta secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang diamati.²⁰

Teknik observasi yang digunakan oleh peneliti adalah observasi non-partisipan yaitu penulis tidak tinggal di tempat penelitian, akan tetapi penulis sesekali datang ke tempat penelitian dan mencatat gejala-gejala yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan diteliti yang tidak dapat diperoleh melalui metode pokok untuk mendapatkan data sekunder guna mendukung data primer. Dalam penelitian ini objek yang diamati adalah Kepemimpinan kepala sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.

²⁰. Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2007) h. 226

c. Dokumentasi

Cara atau teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian, dalam penelitiannya, peneliti harus menjelaskan dokumen apa yang dikumpulkan dan bagaimana cara mengumpulkan dokumen tersebut. Pengumpulan data yang melalui dokumen biasanya menggunakan alat kamera (video shooting) atau dengan cara fotocopy.²¹

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah berdirinya SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah, daftar guru, daftar peserta didik, diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu yang terkait dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah.

Adapun instrument penelitian wawancara, observasi, dan dokumentasi pada penelitian ini dibuat dan divalidasi oleh tim ahli Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Inta Lampung, Terlampir.

5. Analisis Data

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada

²¹. Jusuf Soewadji, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012) h. 56-57

saat wawancara, peneeliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai.

Adapun langkah-langkah yang ditetapkan peneliti dalam menganalisa data aitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakuka selama sesudah penelitian.

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemuasan, perhatian, penabstraksian dan petransformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yag penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jeas dan mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* yang sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.²²

²². Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D, *Ibid*, h. 249

c. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. “kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan”. Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan harus ditarik kesimpulan.

Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan peneliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.²³

6. Uji Keabsahan Data

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data:

a. Triangulasi Dengan Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga ,menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya diminta kesepakatan (*member chek*) dengan tiga sumber data.

²³. Metode penelitian kualitatif, *Ibid*, h. 103

b. Triangulasi Teknik/Metode

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalkan untuk mengecek data biasa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang mana yang dianggap benar.

c. Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.²⁴

Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber yaitu membandingkan data hasil pengamatan dan dokumentasi dengan data hasil wawancara melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

²⁴. Nasution, *metode penelitian naturalistik kualitatif*, (Bandung : Tarsito 2003) h. 115

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, sedangkan pemimpin merupakan bagian dari identitas sebuah organisasi, tanpa adanya pemimpin tidak akan ada sebuah organisasi yang jelas, bahkan bisa dikatakan tidak ada organisasi, tentunya organisasi yang terbaik memiliki pemimpin yang terbaik dengan berdasarkan pada nilai-nilai moral, berdasarkan nilai-nilai budaya, berdasarkan keteladanan yang sesuai dengan aturan, berdasarkan kesepakatan, berdasarkan kemampuan kepemimpinan.¹

Kepemimpinan adalah sebagai proses interaksi sosial di mana para pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku pengikut mereka. Dasborough dan Ashkanasy mengusulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses intrinsik emosional di mana para pemimpin menunjukkan emosi tertentu dan berusaha untuk membangkitkan dan mengendalikan emosi lain dalam pengikut mereka.²

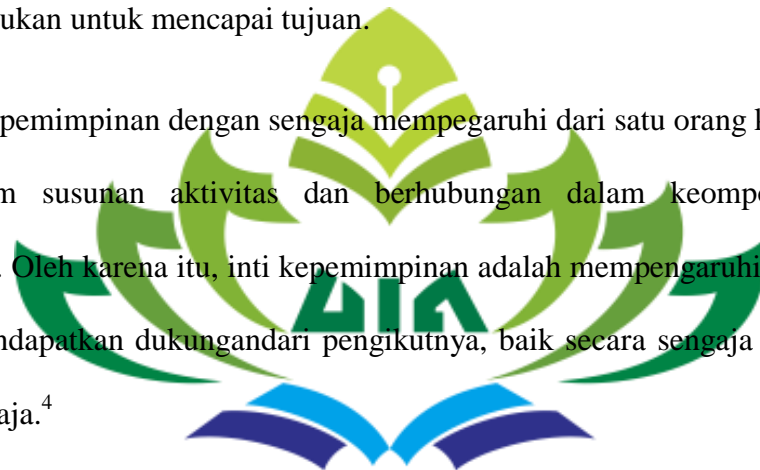
¹. Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, *PENGELOLAAN PENDIDIKAN dari teori menuju implementasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015) h.64

². Ying Hong , Victor M. Catano , Hui Liao, *Leader emergence: the role of emotional intelligence and motivation to lead*, Leadership & Organization Development Journal Vol. 32 No. 4, 2011, h. 321

Kepemimpinan sering digambarkan sebagai kemampuan untuk mendaftar, memobilisasi, dan memotivasi orang lain untuk menerapkan kemampuan dan sumber daya mereka untuk tujuan tertentu.³

Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Alben Ambarita yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan – tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan dengan sengaja memengaruhi dari satu orang ke orang lain dalam susunan aktivitas dan berhubungan dalam kelompok atau organisasi. Oleh karena itu, inti kepemimpinan adalah mempengaruhi sebagai upaya mendapatkan dukungandari pengikutnya, baik secara sengaja maupun tidak sengaja.⁴



Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana pemimpinnya mengupayakan partisipasi sukarela para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan factor penting dalam keberhasilan manajemen.pentingnya kepemimpinan dapat dirasakan pada tingkat individu, antar individu, manajerial,dan organisasi.

³.Ori Eyal, Guy Roth , *Principals' leadership and teachers' motivation*, Journal of Educational Administration Vol. 49 No. 3, 2011, H. 256

⁴.Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015) h. 52-53

Kepemimpinan pada tingkat antar individu terjadi apabila seseorang yang memiliki karakter dapat dipercaya melakukan komunikasi dengan orang lain dan bekerja secara sinergis serta menghasilkan sesuatu yang lebih besar dari pada apabila mereka bekerja sendirian.

Kepemimpinan manajerial terjadi apabila seseorang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberdayaan adalah kata kunci dalam kepemimpinan manajerial, sedangkan kepemimpinan organisasi terjadi apabila visi, misi, strategi, nilai-nilai, proses kerja, struktur, dan system organisasi dipadukan dan diselaraskan untuk mendukung kepemimpinan individu, kepemimpinan antar individu dan kepemimpinan manajerial.⁵

Kepemimpinan adalah proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi, dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi. Tetapi pada umumnya definisi tentang kepemimpinan akan selalu dikaitkan dengan perilaku memengaruhi orang lain.

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang atau tim memainkan pengaruh atas orang lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran. Menciptakan pengaruh adalah inti dari aktivitas kepemimpinan, hal itu dapat berupa mengarahkan, mengorganisir dan sebagainya.

⁵. Samsuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Al Falah, Vol. XVII No. 31 Tahun 2017, h. 122

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses interaksi social untuk memengaruhi yang dilakukan atasan kepada bawahannya supaya dapat bekerja untuk menapai tujuan bersama.⁶

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.⁷

Ada banyak definisi kepemimpinan, tergantung pada perspektif yang digunakan. Kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan penerapannya pada bidang militer, olahraga, pendidikan, industry dan bidang lainnya. Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Gibson, J.L di dalam buku Nur Nasution mengemukakan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi memotivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam satu kelompok.⁸

Sondang P. Siagian di dalam buku Idochi Anwar, Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebaga pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahan untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga

⁶. Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Malik PRESS, 2010) h. 13-14

⁷. Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004) h. 88

⁸. M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005) h.200

melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsit nyata dlam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Burhanuddin di dalam buku Idochi Anwar kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan percaya dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Ngalim Purwanto di dalam buku Idochi Anwar berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui "*Human Relation*" dan motifasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi.⁹

Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk menggerakkan, memotivasi anggotanya supaya mau bekerja secara totalitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin menurut Bush di dalam buku Husaini Usman yang berjudul manajemen adalah orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memberi motivasi-motivasi dan melakukan tindakan-tindakan kepada

⁹. Moch. Idochi Anwar, *administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013) 91-92

bawahannya. Pemimpin adalah orang yang memimpin, orang yang terpilih sebagai pemimpin karena memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif di dalam kelompoknya.¹⁰

Bukti yang ditinjau oleh Leithwood dan Riehl mengemukakan bahwa kepemimpinan yang sukses menciptakan rasa tujuan yang kuat dalam organisasi dengan mengembangkan visi bersama tentang masa depan, membantu membangun consensus tentang tujuan jangka pendek yang relevan dan menunjukkan harapan tinggi untuk pekerjaan rekan kerja. Faktor-faktor yang menstimulasi praktik kepemimpinan yang sukses dapat mencakup, misalnya, pembelajaran di tempat kerja, professional pengalaman pengembangan, proses sosialisasi dan sifat-sifat individu.¹¹

2. Syarat-Syarat Pemimpin

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin agar berhasil dalam memimpin organisasi secara efektif adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari penyelesaian setiap persoalan yang timbul secara tepat dan bijaksana.
- b. Mempunyai emosi yang stabil atau tidak mudah terombang-ambing oleh berbagai perubahan suasana serta dapat memisahkan antara persoalan pribadi, persoalan rumah tangga, dengan persoalan organisasi.

¹⁰. Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta PT. Bumi Aksara, 2014) h. 307

¹¹. SL Jacobson, C Day, K Leithwood, *Understanding successful principal leadership*, Journal of Educational Administration Volume: 43 Number: 6 Year: 2005, h. 2

- c. Mempunyai kepandaian dalam menghadapi orang lain dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang, dan puas dalam pekerjaan.
- d. Mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta untuk mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggungjawab dan wewenang akan didelegasikan.¹²

Seorang yang menjadi pemimpin haruslah memiliki keistimewaan melebihi para pengikutnya. Dia tidak hanya memiliki kemampuan menjelaskan petunjuk tetapi juga kemampuan mengantar para pengikutnya menuju kearah yang lebih baik.

Selanjutnya, dijelaskan bahwa para pemimpin itu telah melaksanakan tuntunan wahyu ilahi, dan tuntunan itu telah mendarah daging dalam diri mereka dan menghiasai akhlak mereka. Hal ini sekaligus menjadi syarat bahwa seorang yang menjadi pemimpin hendaknya memiliki kepribadian yang luhur. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Quran surah As-Sajdah ayat 24:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

*Artinya: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.*¹³

¹². Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014, h. 202

¹³. Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*, Az-Ziyadah, h.417

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah menjadikan di antara orang-orang dari golongan Bani Israil pemimpin-pemimpin dalam kebaikan. Mereka tu memberi petunjuk kepada para pengikutnya dan kepada orang-orang yang mau menerima petunjuk mereka.¹⁴

3. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

- a. Pengambilan keputusan dan merealisasikan keputusan.
- b. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
- c. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat.
- d. Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas bawahan.
- e. Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan.
- f. Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan.
- g. Melaksanakan pengawasan dan tindakan-tindakan perbaikan.
- h. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.¹⁵

4. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan

Prinsip merupakan paradigm bertindak atau membuat keputusan, yang terdiri beberapa ide utama berdasarkan motivasi pribadi dan sikap serta mempunyai pengaruh yang kuat untuk membangun dirinya atau organisasi. Menurut Stephen R. Covey, dalam buku Alben Ambarita prinsip adalah

¹⁴. Nurul Hidayah, *Ibid*, h. 104

¹⁵. Malayu hasibuan, *MANAJEMEN, Dasar, Pengertian, dan masalah*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2016), h. 199

bagian dari suatu kondisi, realisasi, dan konsekuensi. Prinsip dapat menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/ petunjuk

yang tidak dapat berubah. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan 4 dimensi seperti keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana dan kekuatan. Karakteristik seorang pemimpin didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Seorang yang belajar seumur hidup, pemimpin memperoleh pengetahuan dan pengalaman, tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga di luar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar, pengalaman yang baik maupun yang buruk dalam perjalanan hidup, apabila dikelola dengan baik dapat sebagai sumber belajar.
- b. Berorientasi pada pelayanan, seorang pemimpin yang baik tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karier sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.
- c. Membawa energi yang positif, Setiap orang mempunyai energi dan kelebihan tersendiri seorang pemimpin harus mampu mengenali kelebihan dan energi positif secara ikhlas untuk mendukung kesuksesan orang lain.¹⁶

¹⁶.Alben Ambarita, *Ibid* , h. 55-56

5. Tipe- Tipe Kepeminpinan

Secara umum, para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama. Yaitu tipe pemimpin otokratis, tipe pemimpin militeristis, tipe pemimpin paternalistis, dan tipe pemimpin demokratis.

a. Tipe Pemimpin Otokratis

Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin merupakan suatu hak. Cirri-ciri pemimpin ini adalah:

- 1) menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi.
- 2) mengidentifikasi organisasi sebagai milik pribadi
- 3) tidak menerima kritik, saran, dan pendapat dari bawahan.
- 4) Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.

Dari berbagai sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin seperti ini maka dapat diketahui bahwa tipe ini tidak menghargai hak-hak manusia. Oleh karena itu, tipe ini tidak dapat digunakan dalam organisasi modern.¹⁷

b. Tipe Pemimpin Militeristis

Adalah penting apabila diperhatikan bahwa seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin pada organisasi militer. Artinya, tidak semua pemimpin dalam militer bersifat militeristis. Seorang yang mempunyai sifat-sifat militeristis mempunyai sifat-sifat berikut:

¹⁷. Veithzal Rivai, Sylviana Murni, *Education Manajemen , Analisis, Teori dan praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006) h. 288

- 1) Dalam menggerakkan bawahannya, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
- 2) Sangat suka menggunakan pangkat dan jabatannya dalam menggerakkan bawahan.
- 3) Senang pada formalitas yang berlebihan.
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan.
- 5) Tidak senang dikritik.
- 6) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.¹⁸

c. Tipe Pemimpin Paternalis

Tipe kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri tertentu, yaitu bersifat paternal atau kepaternalan. Sifat-sifat umum dari tipe pemimpin paternalis adalah sebagai berikut:

- 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- 2) Bersikap terlalu melindungi bawahan.
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Oleh karena itu, jarang ada pelimpahan wewenang.
- 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif daya kreasi.
- 5) Sering menganggap dirinya maha tau.¹⁹

¹⁸.Veithzal Rivai, Sylviana Murni, *Education Manajemen , Analisis, Teori dan praktik*,Ibid. h. 289

¹⁹. Tati Nurhayati, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja*, Jurnal Edueksos Vol I No 2, Juli – Desember 2012, h. 81

d. Tipe Pemimpin Kharismatis

Hingga masa terkini, para pakar manajemen belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki karisma. Tipe pemimpin seperti ini memiliki daya tarik yang sangat besar, dan karenanya memiliki pengikut yang sangat besar. Kebanyakan pengikut menjelaskan alasan subjektif mereka menjadi pengikut pemimpin seperti ini. Karena kurangnya pemimpin kharismatis, sering dikatakan bahwa pemimpin seperti ini diberkahi dengan kekuatan gaib (supernatural powers) kekayaan, umur, kesehatan, profil pendidikan, dan sebagainya, tidak dapat digunakan sebagai kriteria pemimpin kharismatis.²⁰

e. Tipe Pemimpin Demokratis

Tipe pemimpin demokratis dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang terbaik. Tipe kepemimpinan seperti ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan individu. Beberapa ciri dari tipe kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam proses menggerakkan bawahan, selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi.
- 3) Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan dari kritik bawahannya.

²⁰. Tati Nurhayati, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja*, Ibid. h. 81

- 4) Mentolelir bawahan yang berbuat kesalahan dan memberikan pendidikan kepada bawahan agar tidak berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreatifitas, inisiatif, dan prakarsa dari bawahan.
- 5) Lebih menitik beratkan kerjasama dalam mencapai tuju.
- 6) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- 7) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.²¹

Berdasarkan lima tipe kepemimpinan di atas nyatalah bahwa sesungguhnya bahwa tidak ada tipe kepemimpinan yang paling ideal untuk diterapkan pada suatu komunitas tertentu melainkan disesuaikan dengan situasi kondisi dan karakter orang-orang yang di pimpin dengan demikian maka tipe kepemimpinan yang paling mendekati karakteristik suatu kelompok itulah yang lebih cocok di pakai. Di dalam dunia pendidikan tipe kepemimpin demokratis lebih cocok digunakan dari pada menggunakan empat tipe kepemimpinan yang lain, sebab di dalam proses pendidikan harus ada komunikasi dua arah artinya komunikasi dua arah itu membuka ruang bagi peserta didik untuk melakukan diskusi bertanya jawab dan bertukar pikiran bahkan mengkritisiapa yang di sampaikan oleh guru.

B. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala sekolah

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin

²¹. Tati Nurhayati, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja*, Ibid. h. 82

pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bias menjalankan fungsinya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Wahjosumidjo mengartikan bahwa: “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”²²

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

Kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pemimpin yang efektif. Dia harus mencerminkan tampilan kepala sekolah sejati, yaitu memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah.

²². Vivi Rusmawati, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada Sdn 018 Balikpapan*, eJournal Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 2, 2013, h. 397

2. Syarat-syarat Kepala sekolah

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk menjadi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/ peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.²³

3. Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. Pertama bertanggungjawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah. Kedua, bertanggungjawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. Ketiga, berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat, bertanggungjawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi

²³. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), h. 92

pembantu. Kelima, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid-murid terbaik melalui berbagai cara.

Fungsi utama tersebut, sesuai dengan firman Allah yang terdapat pada surah Al-Baqoroh ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَیُخْسِحُ النَّسِیْجَ یَحْمَدُكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۚ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

*Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"*²⁴

Ayat tersebut menjelaskan bahwa jabatan kepala sekolah yang diberikan kepada seseorang merupakan amanah yang harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan profesional, karena kelak akan dipertanggung jawabkan kepada Allah swt. Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah:

1. Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembagapendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
2. Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat membuat struktur organisasi (stucturing), menetapkan staff (staffing) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (functionalizinng).

²⁴.Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjeman*, Az-Ziyadah, h. 6

3. Menggerakkan staf dalam arti memotivasi staf melalui internal marketing dan memberi contoh external marketing.
4. Mangawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
5. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem solving baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.²⁵

C. Kepemimpinan Kepala sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁶

Kepala sekolah yang berhasil apabila ia memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas.

²⁵. Hasan Baharun, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, At-Tajdid : Jurnal Ilmu Tarbiyah, Vol. 6 No. 1, Januari 2017, h. 6

²⁶. *Ibid* , Yulia Rachmawati, h.21

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan tenaga kependidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu factor yang mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mengarahkan visi dan misi pemimpin harus menetapkan tujuan ke arah kegiatan yang tepat dan memerintahkan untuk bergerak.

Kepala sekolah merupakan orang atau personil kependidikan yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan peneglolaan suatu sekolah. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang didalamnya terdapa juga kepribadian, kerampilan dalam mengelola sekolah termasuk dalam menangani masalah yang timbul di sekolah, gaya kepemimpinan serta kemampuan menjalin hubungan antar manusia sangat menentukan atau memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas proses belajar-mengajar di sekolah.

Dalam hal ini keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang telah dikerjakan kepala sekolah melalui kebijaka yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, siswa dan karyawan sekolah. Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinia kepala sekolah. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah dalam memimpin agar

tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik ia juga harus memperhatikan secara kultural, baik bagi guru, siswa, karyawan sekolah, orang tua siswa serta lingkungan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Keberadaan seorang kepala sekolah diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dimana di dalam organisasi yang di pimpinnya berkembang berbagai macam pengetahuan serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir sumber daya manusia.²⁷

2. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa persahabatan, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah

²⁷. Uray Iskandar, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Visi Pendidikan, 1022-1023

yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman.²⁸

D. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memotivasi, Mengarahkan, Berkomunikasi, Mengambil Keputusan

1. Memotivasi

Kata “motif” diartikan sebagai daya upaya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai penggerak untuk menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

²⁸. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Angkasa, 2011) h. 17-18

Menurut Mc. Donal, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.²⁹

Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Manusia terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika mereka merasa hal itu merupakan bagian dari tujuan pribadi atau organisasi.

Manusia adalah insan yang dinamis, namun demikian bukan berarti manusia tidak perlu rangsangan. Di dalam kedinamisan itulah ada suatu dorongan yang adakalanya tidak terarah, tidak terkendali, karena itu perlu diarahkan, diseleksi, digerakkan agar dapat dikendalikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.³⁰

Dalam kamus administrasi, memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan yaitu sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang

²⁹. Sardiman, *Ineraksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016) h. 73

³⁰. Sudarwan Danim, Suparno, *Manajemen Dan kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009)H. 30

atau pegawainya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Simamora motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Motivasi tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan semakin mudah untuk mencapai keberhasilannya.³¹

Berikut teknik-teknik kepemimpinan dalam memotivasi sebagai berikut:

- f. Berpikiran positif, artinya ketika mengkritik orang ketika terjadi ketidakberesan, tetapi kita lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberi contoh terlebih dahulu.
- g. Menciptakan perubahan yang kuat, artinya adanya kemauan untuk merubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau.

³¹. Alwi Suddin, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010, H. 3

- h. Membangun harga diri, artinya banyak kelebihan kita sendiridan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah satu bentuk motivasi.
- i. Memantapkan pelaksanaan, artinya ungkapkan dengan jelas bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang membantu, dan hargai dengan tulus.
- j. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat, artinya buktikan bahwa mereka udah berhasil, dan menyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan, binalah keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.
- k. Membasmi sikap menunda-nunda, artinya hilangkan sikap suka menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segeralah untuk memulai.³²

Selain itu ada teknik motivasi lainnya yang dapat dilakukan terhadap bawahan, yaitu ang disebut dengan prinsip motivate

- a. *Manifest* : bangkitkan rasa percaya diri ketika pendelegasian tugas.
- b. *Open* : bangkitkan percaya diri ketika mendelegasikan tugas.
- c. *Tolerance*: toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaik (tingkatkan kreativitas)
- d. *Involve*: semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa, diterima, dan komitmen)

³². husaini Usman, *Manajemen Teori , Praktik dan Reset Pendidikan, Ibid*, h.301

- e. *Value*: nilai yang diharapkan dan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang didapat dan bagaimana mendapatkannya)
- f. *Align*: menyeimbangkan sasaran pekerjaan (proyek) dengan sasaran individu (orang-orang bersemangat mencapai kepuasan yang mereka inginkan).
- g. *Trust*: kejujuran setiap anggota tim (vital dan memotivasi).
- h. *Empower*: berdayakan setiap anggota tim sewajarnya (khususnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya)³³

2. Mengarahkan

Pengertian pengarahan adalah fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru diterapkan setelah rencana, organisasi dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Fungsi pengarahan ini adalah ibarat kunci starter mobil, artinya mobil baru dapat berjalan jika kunci staternya telah melaksanakan fungsinya. Demikian juga proses manajemen, baru terlaksana setelah fungsi pengarahan diterapkan.

Menurut malayu S.P Hasibuan pengarahan adalah suatu fungsi manajemen yang diterapkan oleh organisasi untuk menganjak para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif guna mewujudkan tujuan yang ingi dicapai organisasi. Fungsi pengarahan diterapkan dann dilakukan untuk membentuk suatu ikatan kerja sama. Karena pekerjaan untuk

³³.husaini Usman, *Manajemen Teori , Praktik dan Reset Pendidikan*,Ibid h.302

mewujudkan tujuan berfat terpadu, kerja sama akan membuatnya menjadi lebih mudah untuk dilakukan dan diselesaikan.³⁴

Jadi pengarahan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, mengarahkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan sesuatu kegiatan usaha.

Fungsi pengarahan (*actuating*) adalah suatu tindakan manajer organisasi untuk membuat para pekerja bersemangat dalam melakukan tugasnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan semangat akan memberikan hasil yang maksimal. Dari sisi waktu, jika pekerjaan dilakukan dengan semangat, maka pekerjaan akan dapat selesai tepat waktu. Dari sisi biaya, jika pekerjaan dengan semangat, pekerjaan hanya menghabiskan dana yang telah dialokasikan/dianggarkan. Apabila ketepatan waktu dan biaya terpenuhi, dapat dikatakan bahwa pekerjaan telah dilakukan secara efektif dan efisien sehingga dapat menfukung terwujudnya tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Berikut aspek penting dalam pengarahan:

a. Perilaku Manusia

Manusia dalam organisasi adalah individu-individu pekerja dengan latar belakang yang berbeda-beda. Perbedaan latar belakang itu tentu dapat memengaruhi cara kerja mereka, apakah mereka bekerja dengan semangat atau sebaliknya.

b. Hubungan manusiawi

³⁴. Malayu hasibuan, *MANAJEMEN, Dasar, Pengertian, dan masalah, Ibid*, h. 183

Hubungan manusiawi adalah hubungan saling menghargai hak-hak tiap individu. Sebagai contoh, seorang pemimpin berhak memerintah dan mengarahkan para pekerja bawahannya untuk bekerja. Dengan dipatuhinya peraturan-peraturan pemimpin, secara manusiawi para pemimpin merasa bangga karena hak-haknya dihargai oleh orang lain. Dengan demikian pula dengan para pegawai bawahan, mereka tentu berhak dihargai pemimpin dan organisasinya. Sikap dan tindakan saling menghargai dapat mendorong pekerja untuk bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatannya.³⁵

3. Komunikasi

Menurut sri astute pratminingsih dalam buku karyoto, komunikasi berasal dari kata latin *Communicare* yang berarti memberi atau menyampaikan sesuatu, seperti informasi tentang keadaan objek, sifat/karakter orang, dan pekerjaan, kepada pihak lain. Secara sederhana komunikasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk saling bertukar informasi.

Komunikasi adalah suatu kegiatan. Dalam komunikasi ada yang berperan sebagai pemberi informasi dan ada yang berperan sebagai penerima informasi. Komunikasi dilakukan untuk saling bertukar informasi. Para pemberi informasi membutuhkan umpan balik atas informasi yang disampaikan kepada para penerima. Para penerima yang aktif akan

³⁵. Karyoto, *Dasar-Dasar Manajemen: teori, definisi dan konsep*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016) h.101


melakukan suatu kegiatan atas dasar informasi yang disampaikan, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan untuk menyampaikan informasi kepada pihak lain yang membutuhkan.

a. Proses Komunikasi

1. Komunikasi Internal

Pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan, sehingga pekerjaan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Komunikasi dari pemimpin ke staff, dan dari staf ke pemimpin dengan cara timbal balik (*two way traffic communication*).

- 
- a) *Downward Communication*, komunikasi dari atasan ke bawahan. Contoh pemimpin memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan, perintah, pengumuman, rapat.
 - b) *Upward Communication*, komunikasi dari bawah ke atas (pemimpin). Contoh staf memberikan laporan, saran-saran, pengaduan, dan sebagainya kepada pemimpin.

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan antara pemimpin organisasi dengan khalayak audiens di luar organisasi. Contoh, Komunikasi dari organisasi kepada khalayak. Bersifat informatif, majalah, pers release/ media, artikel surat kabar atau majalah, pidato, brosur, poster.

3. Komunikasi Langsung, yaitu komunikasi yang dilakukan secara langsung oleh para pemimpin untuk menyampaikan informasi atau pesan pesan kepada bawahannya.
4. Komunikasi tidak langsung, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya melalui perantara, seperti menggunakan media social surat dll.³⁶

Proses komunikasi adalah suatu kegiatan untuk mejamin tersampainya informasi ke tujuan. Kegiatan ini melibatkan pelaku dan peralatan penyampai informasi. Pelaku komunikasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pengirim informasi (komunikator atau *giver*) dan penerima informasi (*receiver*). Kedua pihak itu akan menggunakan beberapa alat penyampai untuk saling bertukar informasi.

- 1) *Giver* atau *sender* adalah pemberi informasi bagi pihak lain. Dalam suatu organisasi informasi yang disampaikan manajer dapat berisi perintah kerja atau informasi terkait kebijakan prosedur kerja bagi para bawahan.
- 2) *Chanel* atau saluran adalah suatu cara yang dapat dilakukan oleh pengirim untuk memberikan informasi kepada pihak lain. Dalam suatu organisasi pengirim pesan di antara manajer atau dari manajer kepada para bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti dengan bertatap muka secara langsung secara lisan, atau tertulis, serta menggunakan peralatan elektronik seperti telepon atau ponsel.

³⁶. Yulius eka agung seputra, *Manajemen dan perilaku organisasi*, h. 154-156

- 3) *Receiver* atau penerima adalah pihak –pihak yang menerima informasi dari pengirim. Penerima akan menerima pesan dan memahaminya apabila pesan yang terkirim telah sampai.
- 4) *Noise* atau hambatan adalah semua yang dapat menghalangi pengiriman pesan dari pengirim ke penerima. Hambatan dalam pengiriman pesan dapat berupa kecacatan informasi atau tidak optimalnya kerja media yang digunakan.
- 5) *Decoding* atau pemaknaan symbol: informasi yang dikirim belum tentu bisa dipahami sepenuhnya oleh penerima. Kalau informasi diartikan berbeda, sikap dan tindakan penerima tidak akan sesuai dengan apa yang diinginkan pengirim. Oleh karena itu, isi informasi sebaiknya jelas dalam arti dan tujuan.
- 6) *Feedback* atau umpan balik adalah respon atas informasi yang telah disampaikan pengirim. Bentuk respon bermacam-macam, misalnya sikap, ucapan, tulisan, dan tindakan.³⁷

a. Saluran komunikasi dalam organisasi

- 1) Komunikasi vertikal, yaitu terdiri dari komunikasi ke atas dan kebawah. Fungsi utama komunikasi kebawah adalah memberikan pengarahan, penjelasan, informasi, instruksi, dan lain-lain. Fungsi komunikasi ke atas adalah untuk mensuplai informasi pada atasan berupa gagasan dan usula untuk diputuskan sebagai umpan balik ke manajemen puncak.

³⁷. Karyoto, *Dasar-Dasar Manajemen: teori, definisi dan konsep*, Ibid, h.106

- 2) Komunikasi horizontal, yaitu komunikasi yang dilakukan pada sesama anggota yang memiliki level yang sama, bentuk komunikasi ini biasanya bersifat koordinatif, tukar pikiran dan berbagi pengalaman.
- 3) Komunikasi diagonal, yaitu komunikasi silang dalam rantai perintah pada suatu organisasi.³⁸

4) Membuat Keputusan

Keputusan pada dasarnya merupakan proses memilih suatu penyelesaian dari beberapa alternatif yang ada. Keputusan yang akan diambil tentunya perlu didukung berbagai factor yang akan memberikan keyakinan terhadap seseorang yang akan mengambil keputusan, bahwa keputusan itu adalah tepat.

Pengambilan keputusan yang tepat pada dasarnya adalah keputusan yang bersifat rasional, sesuai dengan nurani, dan didukung oleh fakta-fakta yang akurat, sehingga dapat dipertanggung jawabkan.

Sekalipun tidak mudah untuk mengambil keputusan dalam berbagai kondisi yang dihadapi, tetapi keputusan harus tetap diambil dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi. Karena setiap keputusan memiliki dampak pada waktu yang akan datang, oleh karena itu keputusan yang akan diambil harus dapat diterima secara rasional, tepat, dan lengkap. Berdasarkan hal tersebut perlu dibuat langkah-langkah pengambilan keputusan yang

³⁸. Usman Effendi, *Asas-Asas Manajemen*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014)h.

mempertimbangkan ketepatan, kekuratan, dan kelengkapan informasi pendukung tersebut.

Tahap pertama yaitu investigasi situasi. Tahap ini terdiri dari tiga proses yang dilakukan yaitu identifikasi masalah, diagnosis penyebab dari masalah, dan identifikasi tujuan dari penyelesaian masalah melalui keputusan yang akan diambil. Pada proses identifikasi masalah, pengambil keputusan perlu membedakan apa yang benar-benar masalah dan gejala, dan apa yang menjadi sebab dan akibat dari gejala dan masalah tersebut. Pada proses diagnosa penyebab masalah, pengambil keputusan menentukan secara pasti apa yang menjadi sebab dan apa yang menjadi akibat. Proses terakhir dari tahapan investigasi situasi adalah identifikasi tujuan dari keputusan yang akan diambil, pada proses ini pengambil keputusan perlu menentukan tujuan dari keputusan yang akan diambil.

Tahap kedua penentuan alternatif solusi. Pada tahap ini pengambil keputusan mencoba membangun beberapa alternatif solusi untuk diputuskan guna diambil sebagai langkah solusi. Tahap ini akan sangat efektif jika ada masukan berupa ide-ide kreatif dihasilkan melalui keterlibatan seluruh lapis pekerja atau yang bersangkutan terkait dengan masalah yang dihadapi.

Tahap ketiga penilaian alternatif. Pada tahap ini, pengambil keputusan melakukan evaluasi dan penilaian terhadap berbagai alternatif yang muncul untuk kemudian diambil satu atau lebih alternatif yang dianggap baik.³⁹

³⁹. Erine Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PrenadaMedia Grup, 2005) h. 114-118

Menurut mintzberg dalam buku husaini usman ada tiga tahapan pengambilan keputusan ada tiga tahap yaitu:

1. Tahap identifikasi. Pada tahap identifikasi, pengambil keputusan memahami masalah dan peluang membuat diagnosis.
2. Tahap pengembangan, pengambil keputusan mencari standar prosedur yang tersedia atau pemecahan masalah sebagai desain baru.
3. Tahap pemilihan, Pada tahap pemilihan pengambil keputusan dapat memilih dengan menggunakan pertimbangan dan analisis logis.⁴⁰

E. Tinjauan Pustaka

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah tentang *Kepemimpinan Kelapa Madrasah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Msyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung*. Dari penelitian yang telah dilakukan hasil penelitian tersebut adalah kepala madrasah hanya mengupayakan guru untuk berpartisipasi mengikuti pelatihan-pelatihan, sedangkan hal tersebut masih belum cukup untuk mengembangkan profesionalisme guru dan staf karena pelatihan masih terdapat kelemahan-kelemahan seperti tema dalam pelatihan tidak sesuai kebutuhan.⁴¹

⁴⁰. Ibid, husaini Usman, h 440

⁴¹. Hermansyah, Skripsi, *Kepemimpinan Kelapa Madrasah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Msyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung*, (skripsi strata satu Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kemampuan guru melalui kegiatan pelatihan. Perbedaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah Mengelola Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Msyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung, sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah dalam memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dan mengambil keputusan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Edy Suyanto, tentang *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Manajemen Berbasis sekolah Di SMA Yapti Godong Grobongan*. Dari penelitian yang telah dilakukan hasil penelitian tersebut adalah kepala sekolah sudah menerapkan beberapa komponen manajemen sekolah yaitu kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, administrasi dll. manajemen berbasis sekolah di SMA Yapti Godong di anggap sudah memenuhi standar di terapkannya MBS antara lain, pengangkatan guru dan karyawan diangkat dengan proses seleksi, baik secara akademik, psikomotorik, moral, dan wawasan keislaman. kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan MBS di SMA Yapti Godong partisipatif

meningkatkan mutu dan pelayanan pendidikan sehingga SMA Yapti Godong dapat bersaing dan menghasilkan output yang berkualitas.⁴²

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah dalam tujuannya yaitu meningkatkan mutu dan menghasilkan output yang berkualitas. Perbedaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Manajemen Berbasis sekolah Di SMA Yapti Godong Grobongan, sedangkan penelitian ini sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah dalam memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dan mengambil keputusan.

3. Penelitian yang dilakukan Fitri Yanti Tentang *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Miftahul Ulum Kabupaten Lampung Barat*. Berdasarkan hasil penelitian dan pemahaman dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala madrasah mengunjungi guru kelas, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, memberikan contoh tentang kedisiplinan waktu, memberikan contoh teladan yang baik, mengawasi penggunaan waktu mengajar, menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin,

⁴². Edy Suyanto, *kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan manajemen berbasis sekolah di SMA Yapti Godong Grobogan*, (Skripsi strata satu ilmu manajemen pendidikan islam UIN Walisongo Semarang, 2015)

mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan.⁴³

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam hal yaitu dengan cara memberikan contoh tentang kedisiplinan dan mengadakan rapat-rapat guna memberikan informasi dan pengarahan. Perbedaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Miftahul Ulum Kabupaten Lampung Barat, sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah dalam memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dan mengambil keputusan.

4. Penelitian yang di lakukan oleh Ressa Pratiwi Wulandari tentang *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*. Dari hasil penelitian yang terealisasi bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung secara keseluruhan baik itu wawancara maupun observasi dan dokumentasi dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis namun demikian, dalam pelaksanaannya masih belum terlaksana dengan baik. Pelaksanaan kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung yaitu kepala

⁴³. Fitri Yanti, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Miftahul Ulum Kabupaten Lampung Barat*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2016)

madrasah membentuk tim strategi untuk menentukan strategi yang akan di gunakan dalam mencapai sasaran. Pendekatan integralistik dalam menjalankan kepemimpinan yaitu pendekatan kekeluargaan dan demokratis dalam kepemimpinannya pada seluruh warga sekolah..⁴⁴

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Pendekatan yang dilakukan kepala sekolah melalui pendekatan kekeluargaan. Perbedaan penelitian terdahulu adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung yaitu kepala madrasah membentuk tim strategi untuk menentukan strategi yang akan di gunakan dalam mencapai sasaran, sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah dalam memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dan mengambil keputusan.

5. Penelitian yang di lakukan oleh Fitri Dini Mulyani tentang *Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung*. Hasil penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung, di peroleh kesimpulan sebagai berikut: Dalam melakukan pengawasan kepala sekolah melakukannya dengan pengawasan ke kelas-kelas saat kegiatan belajar berlangsung. Pengawasan di lakukan kepada semua guru untuk menilai kinerja guru. Kepala sekolah juga sudah memberikan motivasi

⁴⁴. Ressa Pratiwi Wulandari, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018)

dengan baik, motivasi di berikan secara pribadi maupun saat rapat kepada guru-guru untuk memberikan semangat pada guru.⁴⁵

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara mengadakan rapat dan memberikan motivasi-motivasi dalam kegiatan rapat tersebut. Perbedaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung, sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah dalam memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dan mengambil keputusan.



⁴⁵. Fitri Dini Mulyani, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018)

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat berdirinya SMK AL-Hikmah Kalirejo Lampung

Tengah

SMK Al-Hikmah merupakan lembaga pendidikan yang beralamatkan di Jl. Raya Sridadi, Desa Sridadi Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. Smk Al-hikmah berdiri atau memulai kegiatan KBM pada tahun 2014 atau pada tahun ajaran 2014/2015. Kesuksesan kepala sekolah dalam memimpin SMK Al-Hikmah menuai berbagai rintangan. Pada awal berdirinya dulu sempat terjadi konflik dengan sekolah lainnya yang telah berdiri sebelumnya. Konflik tersebut didasari oleh kesalah pahaman kedua belah pihak dan sampai terjadi tawuran antar kedua sekolah. Bapak Hj. Muhsinun, S.Pd,M.Pd selaku kepala sekolah mengambil tindakan yaitu memanggil aparat kepolisian dan sekolah yang terlibat. Kemudian kedua sekolah tersebut membuat perjanjian di atas materai, jika ada keributan lagi maka salah satu sekolah akan ditutup. Dan sampai sekarang konflik tersebut sudah selesai. Kepala sekolah sampai sekarang masih di pimpin oleh bapak Hj. Muhsinun, S.Pd , M.Pd. Waka kurikulum bapak Nuryasin dan Waka Kesiswaan bapak Drs. Suardi. Ketika tahun ajaran pertama di SMK Al-Hikmah baru membuka 2 jurusan atau program keahlian yaitu TSM (teknik sepeda motor) dan TKJ (teknik computer dan jaringan).

Setelah berjalannya waktu ada beberapa pergantian kepengurusan di bagian Staf atau wakil yaitu pada tahun ajaran 2017/2018 dimana waka kurikulum dipegang oleh bapak Waluyo S.Pd , waka kesiswaan masih bapak Drs. Suardi ditambah waka sarana prasarana yaitu bapak Hakam Rois, dan menambah 1 jurusan yaitu TKR (teknik kenadaraan ringan). Lalu pada tahun ajaran 2018/2019 mengalami perubahan kembali yaitu waka kurikulum dipegang oleh bapak apriyanto, Waka sarana prasarana bapak hakam rois dan Waka kesiswaan Drs. Suardi.

Dan tahun ajaran yang terakhir yaitu 2019/2020 mengalami perubahan kembali dimana waka kurikulum digantikan oleh bapak Hakam Rois, waka kesiswaan bapak Apriyanto, Waka sarana prasarana bapak Drs. Suardi.

2. Identitas SMK Al-Hikmah Kalirejo Lamung Tengah



Nama sekolah	: SMK Al-Hikmah Kalirejo
Provinsi	: Lampung
Otonomi	: Lampung Tengah
Kecamatan	: Kalirejo
Desa/Kelurahan	: Sridadi
Jalan	: Jl. Raya Sridadi Km. 05
Kode pos	: 34174
Daerah	: Pedesaan
Sttus sekolah	: Swasta

Surat keputusan / SK : Nomor:420/889/03/D.1/2014 Tgl
:10/09/2014

Penerbit SK (ditandatangani oleh) : Ka. Disdik Lam-Teng

Tahun berdiri : 2014

Kegiatan belajar mengajar : Pagi

Lokasi sekolah : Kabupaten Lampung Tengah

3. Visi, Misi dan tujuan SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

a. Visi

Menjadi lembaga pendidikan yang unggul berdasarkan iman dan takwa serta mampu menghasilkan lulusan yang berkompeten IPTEK

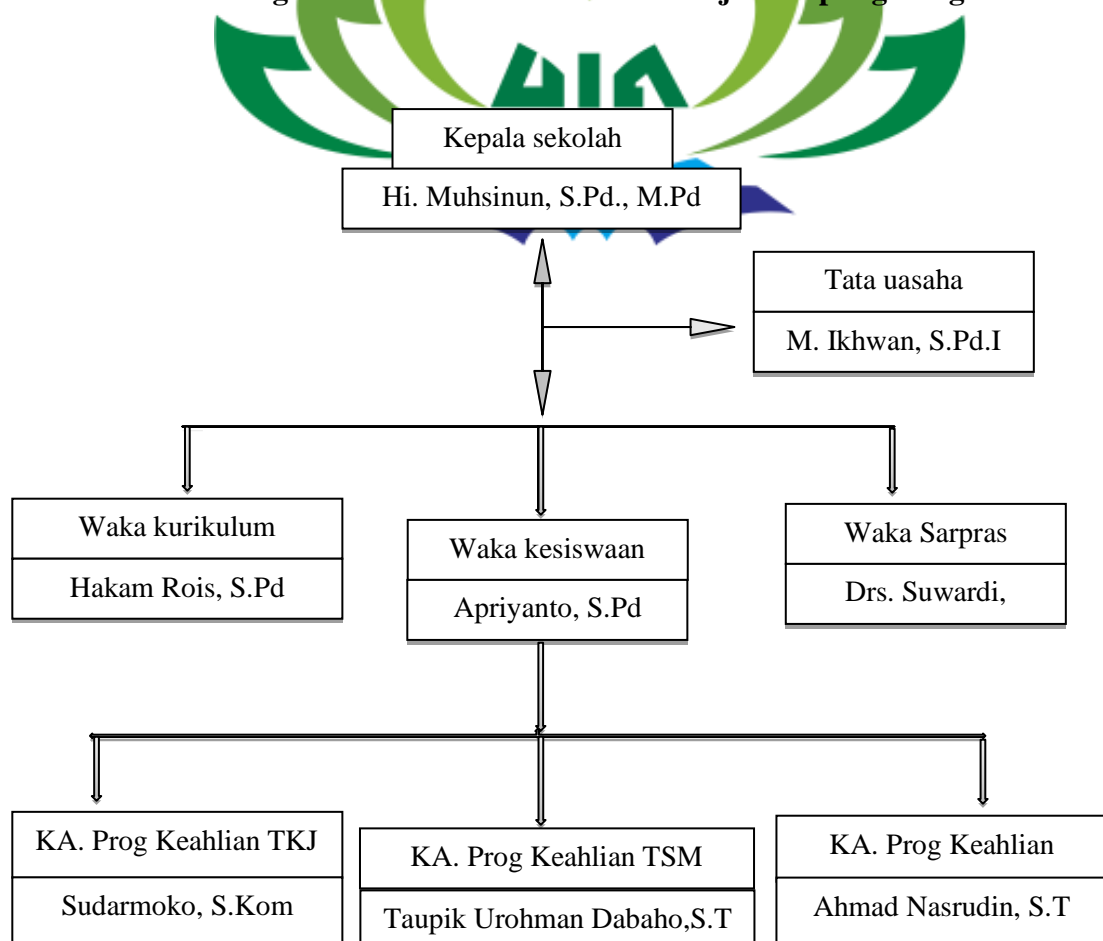
b. Misi

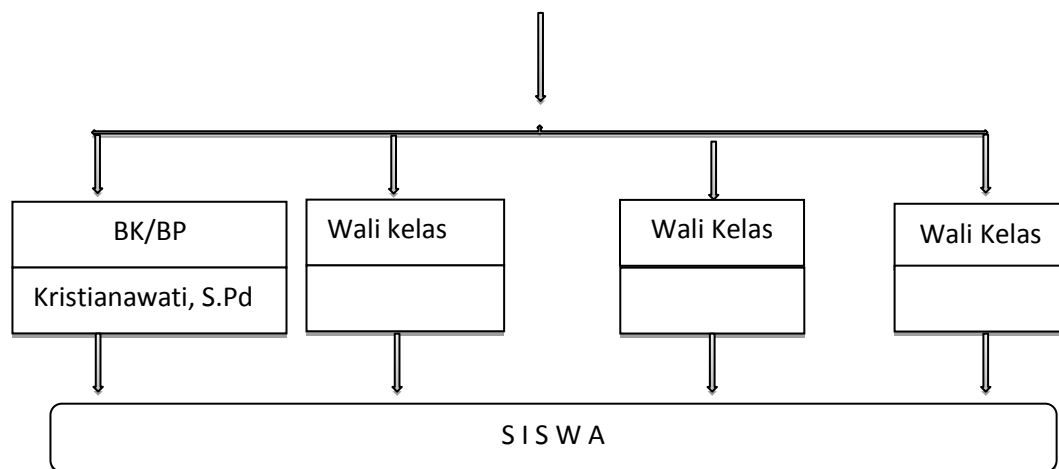
- 1) Menyelenggarakan pendidikan secara efektif dan efisien guna membangun kompetensi IMTAQ dan IMTEK.
- 2) Menumbuhkan semangat kemandirian, ketrampilan, optimis, serta mempunyai etos kerja yang tinggi.
- 3) Meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan.
- 4) Menghasilkan kualitas lulusan yang cerdas, berakhlakul karimah dan kompeten sesuai kebutuhan.

c. Tujuan SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

- 1) Mempersiapkan peserta didik yang cerdas, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia.
- 2) Menanamkan kepada peserta didik sikap ulet dan gigih dalam berkompetisi, dan mengembangkan sikap sportivitas.
- 3) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi agar mampu bersaing dan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 4) Membekali peserta didik agar memiliki keterampilan teknologi informasi dan komunikasi serta mampu mengembangkan diri secara mandiri.

4. Struktur organisasi SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah





Struktur organisasi menunjukkan cara atau hierarki warga sekolah dalam menjalankan tugas, nampak bahwa pembagian tugas tersebut sudah terstruktur, dari kepala sekolah sampai pada wali kelas.

5. Data guru dan staf SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

Tabel. 3
Data guru dan staf SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

No	Nama	L/P	Pendidikan terakhir	Tugas
1	H. MUHSINUN, S. Pd. M.Pd	L	S2	Kepala sekolah
2	Drs. SUWARDI	L	S2	Waka sarpras
3	HAKAM ROIS, S.T	L	S1	Waka kurikulum
4	APRIYANTO, S,Pd	L	S1	Waka kesiswaan
5	SUDARMOKO, S.Kom	L	S1	Kaprog TKJ
6	AHMAD NASHRUDIN, S.T	L	S1	Kaprog TKR
7	TAUPIK URAHMAN DABAHO, S.T	L	S1	Kaprog TSM
8	BENI HANDOKO, S.Kom	L	S1	KA. TU
9	NURYASIN, S.pd	L	S1	Waka TU
10	FARIKAH AINI,S.Pd	P	S1	TU
11	NOVIAN HIDAYAT, S.Pd	L	S1	TU
12	RUDIANTO, S.Pd	L	S1	TU
13	M. ISNAN KURNIATO, S.T	L	S1	TU
14	KRISTIANAWATI, S.pd	P	S1	Guru
15	PUTRI AYU YUNITA, S.AB	P	S1	Guru
16	BAMBANG HERNAWAN, S.Pd	L	S1	Guru

17	VERY INDRAWAHYU, S.Pd	L	S1	Guru
18	WALUYO, S.Pd	L	S1	Guru
19	DWI BUDI SANTOSO, S.T	L	S1	Guru
20	SUSANTO, M.Pd. I	L	S2	Guru
21	SISKA OKTAVIANA, S.Pd	P	S1	Guru
22	RENDRI FERIANA LAZORGI, S.Pd	L	S1	Guru
23	ABDI MASHURI, S.Pd.I	L	S1	Guru
24	TRI MARTA A., S.Kom	L	S1	Guru
25	NOPRI SURYANTO, S.ST	L	S1	Guru
26	DEWI RAHMAWATI S.Pd	P	S1	Guru
27	DEWI SUSANTI, S.Pd	P	S1	Guru
28	YUYUN Y., S.Kom	P	S1	Guru
29	M. SETYA BUDI, S.Pd	L	S1	Guru
30	PUNKI LIDIYA P., S.Kom	P	S1	Guru
31	NUR VAN ZAFQHA, S.Kom	L	S1	Guru
32	WANTINI, S.Pd	P	S1	Guru
33	VIVIAN KURNIA SARWENDA, S.Pd	P	S1	Guru
34	ROBI IRAWAN, S.Pd.I	L	S1	Guru
35	CIPTO AGUSTAM, S.T	L	S1	Guru
36	YENI IMASWATI, S.Pd	P	S1	Guru
37	ISTIQOMAH, S.Pd	P	S1	Guru
38	RENDRA JULI SAPUTRA., S.Kom	L	S1	Guru
39	ARIF ARIYANTO, S.Kom	L	S1	Guru
40	DEDI KURNIAWAN, S.Kom	L	S1	Guru
41	M. ALFIAN N. H., S.Sos	L	S1	Guru
42	PRAMESTIANA, M.Pd	P	S2	Guru
43	SUKIRUDIN, S.T	L	S1	Guru
44	LUKAS PRASTOWO, S.Kom	L	S1	Guru
45	SULISTIYANI, S.Pd	P	S1	Guru
46	ANISATUL A., S.Pd	P	S1	Guru
47	GANGSAR JUHANGGITO, S.Pd	L	S1	Guru
48	SUWANDONO, S.Pd	L	S1	Guru

Sumber: Dokumentasi SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

Berdasarkan tabel di atas, dari banyaknya guru yang dimiliki SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah ini merupakan syarat penting untuk terlaksananya kegiatan pembelajaran secara efektif, dan merupakan modal utama dalam pencapaian mutu sekolah.

6. Data peserta didik SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

Tabel.4
Data peserta didik SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

No	Kelas	Bidang Keahlian	Jenis Kelamin		Jumlah
			L	P	
1.	XII	Teknik Sepeda Motor	55	30	85
		Teknik Kendaraan Ringan	50	31	81
		Teknik Komputer Jaringan	41	45	86
2.	XI	Teknik Sepeda Motor	60	31	91
		Teknik Kendaraan Ringan	61	30	91
		Teknik Komputer Jaringan	42	51	93
3.	X	Teknik Sepeda Motor	65	35	100
		Teknik Kendaraan Ringan	65	35	100
		Teknik Komputer Jaringan	50	50	100
Jumlah					827

Sumber: Dokumentasi SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah merupakan salah satu sekolah favorit di kecamatan kalirejo. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah peserta didik di sekolah tersebut

7. Data Sarana dan Prasarana SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

Tabel.5
Sarana dan Prasarana di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

No	URAIAN	Jumlah	KONDISI	
			Baik	Rusak
1.	Ruang Kelas	24	✓	
2.	Ruang Kepala sekolah	1	✓	
3.	Ruang Guru	1	✓	
4.	Ruang Tata Usaha	1	✓	

5.	Ruang BK	1	✓	
6.	Laboratorium	5	✓	
7.	Ruang Praktek	3	✓	
8.	Ruang Perpustakaan	1	✓	
9.	Ruang UKS	1	✓	
10.	Ruang OSIS	1	✓	
11.	Ruang Pramuka	1	✓	
12.	Aula Kesenian	1	✓	
13.	Tempat Ibadah (masjid)	1	✓	
14.	WC/ Kamar Mandi	11	✓	
15.	Meja	650	✓	
16.	Kursi	950	✓	
17.	Almari	40	✓	
18.	Papan Tulis	32	✓	
19.	Komputer	70	✓	
20.	Kotak Sampah	30	✓	
21.	LCD Proyektor	5	✓	

Sumber: Dokumentasi SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kondisi sarana dan prasarana di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah sudah baik. tersedianya sarana dan prasarana yang memadai semakin memudahkan warga sekolah untuk melakukan berbagai kegiatan aktivitas pembelajaran.

8. Kegiatan Ekstrakurikuler di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

Tabel.6

Kegiatan Ekstrakurikuler di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

No	Kegiatan	Pembina
1.	Paskibra	Bambang Hernawan, S.Pd
2.	Pramuka	Bambang Hernawan, S.Pd
3.	UKS	Yeni Imaswati, S.Pd
4.	Broad Cast	M.Alfian N. H, S,Sos
5.	Seni Musik	Dedi Kurniawan, S.Pd

6.	Seni tari	Rendri Feriana Lazorgi, S.Pd
7.	Rohis	Robi Irawan S.Pd.I
8.	Futsal	Nur Van Zafqha, S.Kom
9.	Volley	Rudyanto, S.Pd
10.	Pencak silat	Robi Irawan, S.Pd
11.	LINUX	Trimartha, S.Kom

Sumber: Dokumentasi SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sekolah tersebut telah menunjukkan berbagai aktifitas kegiatan kesiswaan yang dapat diikuti oleh siswa sekolah SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah untuk memberikan peluang kepada siswa untuk mengeskpresikan seluruh potensi dan bakat yang mereka miliki dalam berbagai jenis kegiatan ekstrakurikuler, hal tersebut akan membawa dampak pada upaya pencapaian prestasi sekolah secara keseluruhan.

B. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian, penulis meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMK Al-Hikmah Kalirejo Lampung Tengah. Kepala sekolah di SMK Al-Hikmah merupakan kepemimpinan yang pandai memotivasi warga sekolah, bawahan mau melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Kepala sekolah juga mempunyai kemampuan mengarahkan yang baik sehingga bawahan mengerti akan tugasnya dan melaksanakan tugas da fungsinya masing-masing. Kemampuan berkomunikasi kepala sekolah juga sangat baik kepala sekolah menyampaikan informasi-informasi dengan jelas, sehingga perintah dapat dipahami oleh bawahan. Kepala sekolah juga

mengedepankan musyawarah dalam proses pengambilan keputusan, sehingga bawahan ikut berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Karena kepiawaiannya dalam memimpin sekolah tersebut menjadikan SMK Al-Hikmah mendapatkan berbagai prestasi dan menjadi salah satu sekolah favorit di kecamatan kalirejo dan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah unggulan yang terlebih dahulu berdiri.



DaftarPustaka

- Abd.Wahabdan Umiarso.*Kepemimpinan Pendidikan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2014
- Alben Ambarita. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2015
- Alwi Suddin. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. *Metode penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010
- Diding Nurdin dan Imam Sibaweh. *PENGELOLAAN PENDIDIKAN dari teori menuju implementasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2015
- Usman Effendi. *Asas-Asas Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2014
- Edy Suyanto. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan manajemen berbasis sekolah di SMA Yapti Godong Grobogan*. Skripsi strata satu ilmu manajemen pendidikan islam UIN Walisongo Semarang. 2015
- Erine Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Grup. 2005
- Fitri Dini Mulyani. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung*. Skripsi. Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018
- Fitri Yanti. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Miftahul Ulum Kabupaten Lampung Barat*. Skripsi. Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2016
- Fuchan A. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pusat Belajar. 2004
- George R. Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2016
- Hasan Baharun. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*. At-Tajdid :Jurnal Ilmu Tarbiyah. Vol. 6 No. 1, Januari 2017
- Hasibuan.Malayu *MANAJEMEN, Dasar, Pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2016

Hermansyah. *Kepemimpinan Kelapa Madrasah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Msyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung*. skripsi strata satu Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri RadenIntan Lampung. 2018

Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014

Irham Fahmi, *teori dan teknik pengambilan keputusan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016

Ismail Solihin. *Pengantar Manajemen*. Erlangga, 2009

Jusuf Soewadji. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012

Karyoto. *Dasar-Dasar Manajemen: teori, definisi dan konsep*. Yogyakarta: CV Andi Offset. 2016

Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjeman*, Az-Ziyadah

Mardalis. *metodepenelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004

Moch.Idochi Anwar. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013

Moleong J.Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda karya. 2012

Mohammad Karim. *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang:UIN-Malik PRESS. 2010

Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa. 2011

Nanang Fatah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya. 2004

Nasution. *Metode penelitian naturalistic kualitatif*. Bandung :Tarsito. 2003

Nuru IHidayah. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2016

Nasution,M. Nur.*Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2005

Ori Eyal, Guy Roth ,*Principals' leadership and teachers' motivation*. Journal of Educational Administration Vol. 49 No. 3, 2011

Pedoman penulisan sekripsi. UIN Raden Intan Lampung 2019

- Ressa Pratiwi Wulandari. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*. Skripsi. Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018
- Sahlan Asnawi. *Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan*. Jurnal Psikologi 1999. No. 2
- Samsuni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Al Falah. Vol. XVII No. 31 Tahun 2017
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016
- SL Jacobson, C Day, K Leithwood, *Understanding successful principal leadership*, Journal of Educational Administration Volume: 43 Number: 6 Year: 2005
- Sri Setiyati. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Volume 22. Nomor 2 Oktober 2014
- Sudarwan Danim, Suparno. *Manajemen Dan kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2007
- Sukandar rumidi. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers. 2012
- Syarifudin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press. 2005
- S. Margono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2004
- Tati Nurhayati. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja*. Jurnal Edueksos Vol I No 2. Juli – Desember 2012
- Uray Iskandar. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Visi Pendidikan
- Veithzal Rivai, Sylviana Murni. *Education Manajemen , Analisis, Teori dan praktik*. Jakart: PT. Raja Grafindo Persada. 2006
- Vivi Rusmawati. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SD N 018 Balik papan*. eJournal Administrasi Negara. Volume 1. Nomor 2. 2013
- Yulia Rachmawati. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang. Vol. 01 No. 01 Juni 2013

Ying Hong , Victor M. Catano , Hui Liao, *Leader emergence: the role of emotional intelligence and motivation to lead*. Leadership & Organization Development Journal Vol. 32 No. 4, 2011

Yulius Eka Agung Seputra. *Manajemen dan perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2014

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2013

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2017

